

ヘルパー制度の類型化とその方向

齊 藤 武 至

はじめに

酪農経営の労働は、規模拡大の進展に伴い、高性能大型機械や施設等の導入によって合理化が著しく進展している。しかしその労働は周年拘束労働（年中無休）であり、時間的拘束性も強い。さらに粗飼料生産のための圃場労働が、飼養管理労働に加重されるため、その労働は一般の耕種農家の労働と量的・質的に大きな差異が生ずる。

そのため酪農家に休日を与え、身心の休養をはかることや、経営者ならびに家族の病気・事故、冠婚葬祭等に対処し、酪農経営の長期かつ安定的発展に寄与することを目的としてヘルパー制度が発生している。

しかしわが国のヘルパー制度は歴史が浅く、問題が山積しているのが実情であり、ヘルパー事業が円滑に運営されている事例は少ない。

そこで全国各地で実施されているヘルパー制度の事例の中から、機能集団別、発展段階論的にその類型化を行ない、現状と問題点の検討を通してヘルパー制度の方向性について考察していくこととする。

1. ヘルパー制度展開の経緯

昭和40年代の初期段階のヘルパー制度は「巡回搾乳師制度」という上からの制度として発足した。しかし当時の酪農家の飼養頭数規模は全国平均で3.3頭、1日当たり家族労働報酬は622円（昭和40年）の段階であった。地域別にみても北海道の7.0頭や愛知県の6.3頭が上位に位置している程度であった。また、30頭以上飼養農家数も昭和45年段階で愛知県の118戸、兵庫県の106戸が例外的に多いものの、酪農の比較的盛んな県でもせいぜい20～30戸程度であった（表-1、表-2参照）。

こうした段階では、受け入れ側としての酪農家に、ヘルパー料金を支払ってまで休日を確保しようとする姿勢は全く形成されていなかった。その後、48年ぐらいの時期までは、規模拡大は進展しているものの緩やかな速度であり、まだ酪農家がヘルパー制度を受容する体制は醸成されていなかった。しかし、いわゆる「酪農不況」といわれた低迷期を脱し、乳価の大幅な上昇と軌を一にして急速に規模拡大が進展し、農家の所得水準も飛躍的に向上した。55年には平均飼養頭数18.1頭、1日当たり家族労働報酬8,961円となり、経済的には一応の成果を収めている（表-3、表-4参照）。

こうした状況の中で、ヘルパー制度の必要性が酪農家から強く要請され、50年以降各地にヘルパー組織が多数設立されている。

全国各地にヘルパー制度が設立されるようになった背景として、次の諸点が指摘できよう。

①酪農家戸数の急激な減少と多頭飼養の進展による階層分解の激化。すなわち地域における酪農家の存在が面的存在から線的存在になり、とりわけ多頭飼養農家は点的存在となった。このことは酪農家の病気・事故等の不時突発的事態の発生に対して、集落内の相互扶助的な形での労働提供による対応が困難となったこと。

②多頭化による専門的酪農への進展に伴ない、一定の料金を支払ってヘルパーを利用するだけの経済的基盤をもった酪農家の存在が増加しつつあること。

③搾乳牛1頭当たりの飼養管理労働時間は、昭和40年の467時間から、55年には173時間へと38%に減少している（表－5参照）。とくにパイプラインミルクの普及による搾乳技術の平準化と、バルククーラーの普及による乳質問題の改善が可能となり、ヘルパーに搾乳労働をまかせることへの不安感がうすらいできたこと。

④農村の混住化等によって、酪農家以外の人々との労働条件、休日等に格段の差があることが集落内外から実感され、比較的若い層を中心に「酪農家にも休日を」の声が強まった。社会の一般的状況も、労働時間の短縮と余暇を重視するようになったことである。

表－1 1戸当り平均飼養頭数年次変遷
(県別)

① 土地利用型地域

乳牛飼養戸数

	41年	45年	48年	50年	53年	54年	56年	56年 41年	56年 48年	41年	56年	差引減少	減少率
全 国	3.6	5.9	8.4	11.2	15.3	16.8	19.9	5.5倍	2.4倍	360,730	105,800	(-) 254,930	70.67%
北海道	7.0	12.5	17.7	22.5	30.4	32.8	38.4	5.5	2.2	46,080	20,100	(-) 25,980	56.38
大 分	4.0	6.7	10.5	15.5	21.1	22.4	24.8	6.2	2.4	6,800	1,410	(-) 5,390	79.26
宮 崎	3.5	6.9	10.2	13.5	19.8	21.6	24.1	6.9	2.4	8,130	2,550	(-) 5,580	68.63
熊 本	3.4	5.4	8.0	11.2	17.9	20.4	21.8	6.4	2.7	10,330	3,010	(-) 7,320	70.86
茨 城	3.6	6.1	8.3	10.2	17.8	18.3	20.8	5.8	2.5	9,200	2,610	(-) 6,590	71.63
栃 木	3.6	5.1	11.4	11.6	15.9	17.8	20.6	5.7	1.8	2,570	670	(-) 1,900	73.93
青 森	3.5	5.1	6.4	8.6	13.7	16.0	20.4	5.8	3.2	5,100	1,270	(-) 3,830	75.10

② 中間的地域

群 馬	3.2	6.1	8.7	11.7	13.7	15.2	19.8	6.2	2.3	23,250	9,980	(-) 13,270	57.08
岡 山	3.3	6.4	8.8	12.7	16.7	17.8	18.8	5.7	2.1	18,300	4,920	(-) 13,380	73.11
静 岡	3.3	4.8	6.6	10.9	12.2	13.4	15.2	4.6	2.3	11,550	3,360	(-) 8,190	70.91
長 野	2.1	3.4	4.5	6.2	9.2	10.4	12.9	6.1	2.9	19,320	4,710	(-) 14,610	75.62
徳 島	2.9	4.5	5.4	7.7	9.7	10.7	12.6	4.3	2.3	15,130	4,120	(-) 11,010	72.78
宮 城	2.2	3.1	4.0	4.8	7.1	8.3	10.1	4.6	2.5	23,960	4,300	(-) 19,660	62.05
岩 手	2.8	3.5	4.0	4.5	7.2	8.1	8.9	3.2	2.2	9,440	2,340	(-) 7,100	75.21
福 島	2.1	3.0	3.5	4.5	6.0	6.5	8.4	4.0	2.4	8,600	2,660	(-) 5,940	69.07
山 形	1.7	2.3	3.3	4.0	5.6	6.2	7.8	4.5	2.4	7,630	2,200	(-) 5,430	71.17

③ 都市近郊型地域

乳牛飼養戸数

	41年	45年	48年	50年	53年	54年	56年	56年 41年	56年 48年	41年	56年	差引減少	減少率
全 国	3.6	5.9	8.4	11.2	15.3	16.8	19.9	5.5倍	2.4倍	360,730	105,800	254,930	70.67%
愛知県	6.3	11.5	18.5	25.8	32.6	35.0	36.8	5.8	2.0	4,450	1,580	2,870	64.49
大阪県	11.9	16.4	23.8	24.7	27.6	30.3	30.3	2.5	1.3	2,680	580	2,100	78.36
福岡県	3.9	8.7	12.4	17.4	21.6	23.7	25.8	6.6	2.1	2,180	390	1,790	82.11
三重県	3.7	7.0	11.9	15.3	20.4	22.1	24.7	6.6	2.1	1,410	340	1,070	75.89
滋賀県	3.5	6.8	11.7	14.8	19.8	22.6	23.6	6.7	2.0	1,060	300	760	71.70
奈良県	5.1	11.2	14.9	19.0	21.3	22.0	23.9	4.7	1.6	4,330	1,220	3,110	71.82
岐阜県	4.1	7.3	10.4	13.8	19.9	21.0	22.9	5.6	2.2	4,130	1,020	3,110	75.30
埼玉県	3.6	6.0	8.7	12.8	17.1	18.1	19.1	5.3	2.2	10,390	2,350	8,040	77.38
神奈川県	5.4	7.8	11.3	12.9	16.6	17.5	18.8	3.5	1.7	16,800	5,900	10,900	64.88
千葉県	3.5	5.4	6.1	9.1	11.7	12.0	14.9	4.2	2.4	7,200	2,060	5,140	71.39
兵庫県	4.4	6.7	8.0	9.2	11.3	12.0	14.7	3.3	1.8	11,370	3,990	7,380	64.91

表－2 乳牛30頭以上飼養農家数の年次変遷

(単位:戸)

	45年	48年	50年	51年	53年	54年	56年	1戸当り頭数	56年/45年	56年/50年
群馬県	31	70	218	335	493	592	630	19.8 頭	20.3 倍	2.9 倍
栃木県	22	55	172	283	323	348	455	20.6	20.7	2.6
熊本県	13	44	144	202	292	340	376	21.8	28.9	2.6
岡山県	20	71	99	144	204	217	308	18.8	15.4	3.1
長野県	39	45	101	144	162	200	265	12.9	6.8	2.6
岐阜県	19	68	81	117	156	156	155	22.9	8.2	1.9
兵庫県	106	170	209	206	306	340	340	17.7	3.2	1.6
愛知県	118	195	277	435	520	590	600	36.8	5.1	2.2

表－3 搾乳牛1頭当り収益性の推移

年 次	粗 収 益	家族労働費	所 得	1日当り家族労働報酬
40	181,147 円	44,903 円	49,751 円	622 円
45	260,668	48,601	98,100	2,166
46	260,504	51,062	92,674	2,199
47	281,331	51,905	109,756	2,839
48	324,604	56,108	140,493	4,000
49	372,143	71,336	140,462	4,015
50	452,165	86,126	175,244	5,494
51	504,595	123,470	203,194	6,678
52	549,289	127,753	215,123	7,513
53	571,811	132,591	228,866	8,242
54	601,258	135,922	259,079	9,813
55	613,747	140,986	240,722	8,961

資料:「畜産物生産費調査報告」「畜産経営の動向」

表－4 頭数規模別の収益性（昭和55年）

頭数規模	粗 収 益	所 得	家族労働時間	1日当り家族労働報酬
1～4頭	593,769 円	213,558 円	293 円	4,655 円
5～9	613,352	253,029	231	7,363
10～14	625,457	256,207	210	8,145
15～19	630,936	270,499	180	9,984
20～29	619,349	253,622	162	10,207
30頭以上	603,470	220,705	125	10,689

資料：「畜産物生産費調査報告」「畜産経営の動向」

表－5 搾乳牛1頭当たり年間飼養管理労働時間の推移

（単位：時間、％）

年 次	実 数						指 数						搾乳 全作業
	飼料の 調理給与	敷料 搬出入	搾乳及び 牛乳処理	牛乳 運搬	その他 作業	計	飼料の 調理給与	敷料 搬出入	搾乳及び 牛乳処理	牛乳 運搬	その他 作業	計	
40	129	63	182	43	50	467	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	38.9
45	70	38	130	22	35	295	54.1	60.8	71.5	50.8	70.0	63.2	44.1
46	65	36	122	20	31	274	50.3	57.6	67.1	46.2	62.0	58.7	44.5
47	60	34	113	17	27	251	46.4	54.4	62.2	39.3	54.0	53.7	45.0
48	57	32	106	15	26	236	44.1	51.2	58.3	34.6	52.0	50.5	44.9
49	55	30	102	12	25	224	42.5	48.0	56.1	27.7	50.0	48.0	45.5
50	51	29	98	10	24	212	39.4	46.4	53.9	23.1	48.0	45.4	46.2
51	49	26	95	9	24	203	37.9	41.6	52.3	20.8	48.0	43.5	46.8
52	47	25	90	7	22	191	36.3	40.0	49.5	16.2	44.0	40.9	47.1
53	44	24	88	6	22	184	34.0	38.4	48.4	13.9	44.0	39.4	47.8
54	42	23	86	5	21	177	32.6	36.5	47.3	11.6	42.0	37.9	48.6
55	42	23	83	4	21	173	32.6	36.5	45.6	9.3	42.0	37.0	48.0

資料：「畜産物生産費調査報告」「畜産経営の動向」

2. ヘルパー制度の類型

ヘルパー制度に関しての我々の調査結果や、全国農業会議所による全国16カ所の調査事例（昭和56年度実施）を総合的に分析すると、次のようにヘルパー制度を発展段階論的に類型化できる（図－1参照）。

1) 専任制・臨時利用型

昭和40年代前半に発足したヘルパー制度は、酪農協等が事業主体となり、専任のヘルパー要員を確保して発足した事例が多い。しかし専任とはいっても、ヘルパー業務が不確定のため牛乳運搬、削蹄、飼料配達、その他農協一般業務を兼務していた。一方、酪農家は頭数規模も小さく、主業的酪農として確立されておらず、収益性も低い段階であり、ヘルパーを積極的に利用する農家はごく少数であった。こうした専任制・臨時利用型のヘルパー制度で発足したものの、多くのヘルパー組織が、「収支の大

このヘルパー制度では専任のヘルパーがいるわけではない。地域内の農家のうちで労働力に比較的余裕がある複合家族の後継者をヘルパー要員として登録している事例が多く、要請のある場合のみ出動するという形態である。この場合、ヘルパー要員農家が利用農家になることもある。したがってこのヘルパー制度は、利用農家＝全参加農家となり、当然のことながら参加農家の階層も一様ではなく、区域も当該農協の全組合員を対象としていることが多く、広範囲になることが多い。

また、ヘルパー要員とはいえ、普段は自己の経営の大黒柱として働いている人達である。したがって不測の出動に対して、いつでも対応できるわけではない。そこで10名程度のヘルパー要員を確保して対応する必要がある。

旧来の「ゆい」や「手間替え」の慣行が消えつつある今日、不時突発の事故や冠婚葬祭に対応する形として、近代化された相互扶助組織として位置づけられる。

4) 専任制・定期休暇型

専任制・予約型・臨時利用型を発展させたものとして専任制・定期休暇型があり、多くの地域で展開をみている。しかし専任制・定期休暇型にも2つのタイプがある。

① 専任制・定期休暇型（経済的非自立型）

このタイプは、定期休暇の必要性を認識している上層農家30～50戸程度の会員によって構成されている。しかし上層農家とはいえ、均質な上層農家ではなく、月に2回程度利用可能な農家も存在すれば、2カ月に1回程度の利用を希望する農家も混在する。この農家群の合意のもとに月1回ないし2カ月に1回程度の定期的利用を行なっている。しかしヘルパー組織自体が経済的に自立している組織は現在のところ見当たらない。したがって補助金や農協負担金の補強を受けて運営されている。

また、調整者（マネージャー）についても、農協の職員がその任務を遂行している。したがって、人的・経済的両面にわたって農協の果たす役割りは大きい。

② 専任制・定期休暇（経済的自立型）

このタイプは同じ専任制・定期休暇型ではあるが、月に1回ないし2回の定期休暇を確実に消化できる均質な農家群によって組織されている。これは12戸ないし24戸程度の少数大規模農家集団によって運営されている形態が多い。この組織の経営上のメリットをみて、農協管内に第2組合、第3組合と次々に同様の組織が形成され展開している。いわゆる少数大規模農家集団が複数的に存在しており、それぞれの集団が独立採算的に運営されている形態である。

この形態は「複数農家による雇用労働の共同利用組織」として位置づけられ、発展段階論的には企業的農家の組織活動といえよう。すなわち、現在の個別経営が年間を通して常雇労働を導入することは、経済的にみて非採算的であることは論をまたない。そこで複数の農家でヘルパーを雇用することにより、農家の経済的負担を軽減させ、組織の永続性をもたせようとしているところにその特質があ

る。

3. ヘルパー利用の実態

ヘルパー制度の実態を把握するために、2つの異なったタイプの事例を紹介しておこう（表－6、表－7 参照）。

1) 栃木県三和酪農業協同組合のヘルパー組織（専任制・定期休暇型）

① ヘルパー事業の開始

三和酪農協のヘルパー事業の開始は昭和44年である。当初は不定期型のヘルパー制度として発足している。冠婚葬祭・事故などを対象とし、組合員の子弟2名をヘルパーとして委嘱し、管内全域を対象としたものであった。しかし、出勤がまったく不定期であったことや、収入が不安定であったことなどの理由で2名のヘルパーが退職するに至った。その後もヘルパー事業は継続していたが、酪農協の職員で対応していた。

昭和49年に青年部からの強い要請もあり、定期休暇型のヘルパー制度として再編成し事業を開始した。参加農家は23戸であり、専任ヘルパーも2名であった。

現在では組織拡大が順調に進み、組合員640戸のうち22%の142戸が参加し、ヘルパー要員も13名確保している。

参加農家の平均飼養頭数は44頭であり、大規模専業酪農家がほとんどである。

利用料金を平均飼養頭数44頭を例にして、搾乳牛30頭、乾乳・育成牛14頭、パイプラインミルカー方式の経営の場合には、次のように試算される。出勤割が10,000円、頭数割が搾乳牛分7,200円、乾乳・育成牛分1,680円の計18,800円となる。

② 事業運営

ヘルパーを利用する農家は毎年組合と利用契約を結んでいる。利用回数は月1回、年12回以上が原則である。毎月25日に翌月分の出勤予定表を利用者に通知するが、休日を指定する場合には19日までに申し込むこととしている。日曜・祝日は原則として出勤しないことになっているが、ヘルパーと話し合いの上で出勤してもらう場合もある。

ヘルパー事業を行なう場合の大きなポイントとなるのが農協の経済力であるが、その経済力に頼りきるのではなく、あくまでも受益者負担の原則を掲げている。しかし昭和55年度のヘルパー事業の収支をみると、収入が3,348万円（うち補助金421万円）、支出が3,730万円であり、農協負担額381万円を計上している。年度によって農協負担額の増減はあるものの、組合としてはヘルパー事業が指導事業の根幹をなすものと考えており、後退させる意図はないようである。

③ ヘルパーの待遇と確保

13名のヘルパーの年齢は19～37才（平均年齢26才）である。酪農以外の職歴のある人もいるが、もともとは酪農家の後継者であり、専従とはいえヘルパー業務を生涯の仕事として考えている人は少ないようである。

ヘルパーの身分は農協の嘱託職員である。給与体系は固定給として月額5万円～7.2万円、出勤給として1日3,000円～5,200円、賞与は年に3回支給され3～4カ月分が支給される。この範囲内で年功によって決められる。他に交通費として1km当たり30円が支給され、1カ月平均5万円を得ている。これらの合計で、平均年収は270万円程度の水準である。

ヘルパー要員の確保については、給料面での厚い待遇という点を重視している。しかし、高校卒業後1年で200万円以上の所得が実現しているが、これから勤続年数が増えるにつれてどう昇給させて

表－6 ヘルパー事業の概要

組 織 名	対象酪農 家 戸 数	利用組合 戸 数	専任ヘルパー 人 数	補助ヘルパー 人 数	年間平均 利用回数
青森 斗南丘 酪農協	20 戸	11 戸	1 人	0 人	18 回
栃木 三 和 酪 農 協	640	142	13	3	12
愛知 みどり牛乳農協(半田)	78	53	6	0	16.4
長野 上 伊 那 地 区	274	41	2	5	8
" 北 部 酪 農 協	130	31	2	0	6
岡山 ホ ク ラ ク	811	375	15	32	9.8
宮崎 都 城 農 協	314			10	0.6

表－7 ヘルパー料金とヘルパーの報酬

(単位:円)

組 織 名	基 本 料 金		搾乳牛1頭 当たり料金	料 金 試 算		ヘルパー 報酬(月額)
	金 額	規 模 等		搾乳20頭	搾乳30頭	
斗南丘酪農協	3,500	家族が手伝う	100	5,500	6,500	17万円
	4,570	手伝わない	130	7,170	8,470	
三 和 酪 農 協	5,000	24 頭以下	240	9,800		16万円
	10,000	25 頭以上	240		17,200	
みどり牛乳農協	6,000	一律	470	15,400	20,100	29万円
上 伊 那 地 区	6,000	一律	350	13,000	16,500	25万円
北 部 酪 農 協	6,000	一律	150	9,000	10,500	13万円
ホ ク ラ ク	3,600	一律	300	9,600	12,600	18万円
都 城 農 協	1,000	10 頭以下	150			利用料は 全額ヘルパー 収入へ
	2,000	11～20 頭	150	5,000		
	3,000	20 頭以上	150		7,500	

いくつかという問題が残る。したがって、ヘルパー制度を永続化させるためには、給与と年齢との調和を図るような給与体系を見い出す必要がある。

2) 宮崎県都城農協ヘルパー事業（相互扶助・臨時利用型）

① ヘルパー活動の経緯

この地域におけるヘルパー活動は昭和46年から都城市農協によって開始された。農協は、農協職員としてヘルパー要員1人を採用し、専従のヘルパーとして活動してもらうことにした。

ヘルパーは酪農家から依頼があれば朝5時に酪農家に行き、10時には農協に戻り一般事務を行ない、夕方4時になると酪農家に再び行くという、農協の一般事務プラス時間外労働としてのヘルパー業務を遂行していた。

昭和50年に9農協が再合併をし、14支所の広域的なマンモス農協に成長したことにより、ヘルパー事業における運営の困難性が表面化した。すなわちヘルパー要員の不足とその労務管理が問題となった。

そこで都城農協では昭和46年からの専従のヘルパー事業を止めた。しかし酪農家がヘルパー事業の必要性を強く要求したため、各地のヘルパー事業を視察した後、酪農後継者を集めたグループヘルパーの組織化をはかった。このグループヘルパー事業は農協合併の5カ月後に組織化されて以来、現在に至っている。

② 組織の特徴

第1の特徴としては、トップクラスの酪農家の後継者による不時突発型のヘルパー事業であり、都城全酪農家のための事業であること。

第2の特徴は、父親が地域の公共的役職についている地域指導者の後継者達であり、ヘルパー要員として登録し、ヘルパー事業に協力している。

第3の特徴として、後継者達が高度な搾乳技術をもって、ヘルパー事業に協力することに対しての誇りを持っていることである。

第4の特徴として、ヘルパーの出動は冠婚葬祭、病気、事故、研修旅行のためのヘルパーであり、酪農家の定期的の休暇対策としてのヘルパー事業ではないことである。すなわち、都城におけるヘルパー事業はボランティア精神による地域活動である。

したがって、これらのヘルパー事業を無理なくスムーズに運営するために、常時ヘルパー要員を10名程度登録しておき、自分の経営の犠牲が少なくなるように配慮されている。

③ ヘルパー料金と利用状況

利用料金は基本料金として10頭以下は1,000円、10～20頭層は2,000円、21頭以上層が3,000円と頭数規模別に設定されている。この基本料金は連続3日間の有効期限であり、それ以後はまた基

本料金を支払う。

給餌料金は1頭につき50円、搾乳料金は1頭につき150円である。これは1回の料金であるため、朝・夕となると2回の料金になる。

ヘルパーを利用する場合、利用日の3日前までに農協に申し込むシステムになっているが、事故、病気等により緊急にヘルパーを依頼する場合には、緊急料金として500円が加算される。

昭和55年度の出勤は206件（半日の搾乳・給餌・牛乳運搬の作業が1件となる）である。ヘルパーを全く利用しない農家が多いが、一部の農家では複数回の利用がみられる。利用農家の頭数規模をみると、搾乳牛頭数の一番少ない農家が5頭、多い農家で32頭規模である。ヘルパー出勤による搾乳牛延頭数（3,076頭）を出勤回数で除した平均搾乳牛頭数は14.9頭である。

月別のヘルパー出勤件数をみると、農繁期の5～10月が少なく、11～4月までの比較的作業の少ない時期に多くなっている。その理由は、結婚式や研修旅行等が農閑期に行なわれることである。

ヘルパー要員は10名いるが平均的に出勤しているわけではない。一番多い人が年間で98件、一番少ない人が年間で4件の出勤となっている。これは連続して利用を必要とする農家には、同一ヘルパーが行くように配慮していること。さらにはヘルパー要員の各経営が多頭化されており、かつ父親が地域の役職についている酪農家の後継者が多いだけに、労働力にそれほど余裕のある農家ではなく個人差が出ている。

4. 今後の方向

ヘルパー制度の今後の方向としては、定期休暇型と相互扶助型のタイプを指向するものと思われる。もちろん両タイプとも地域の酪農経営の構造を反映して、地域特有の運営形態や機能的差異は残り、画一的なものにはならない。

さて、ここではヘルパー制度の中核をなす定期休暇型を中心として、次の諸点に留意しながら考察してみよう。

1) 酪農の発展性と企業的酪農確立の可能性

ヘルパー制度が展開する上で最大のポイントは、酪農を取り巻く社会経済的諸条件の変化にあることは言うまでもない。個別経営の安定的発展を可能ならしめるように、酪農を取り巻く環境を整備することが何よりも大切である。酪農経営の収益性が長期間にわたり低下し、将来の明るい展望が見い出せないならば、定着しつつあるヘルパー制度も存続・発展の条件がより一層厳しいものとなる。

ところで、ヘルパーの利用を通して農家に労働や収益性に対するいわゆる企業的意識の発生がみられる。ヘルパー制度は単に人手不足を補うための臨時雇いとは異なり、長期的な雇用となるので、経営者は年間または1日当たりの粗収益、所得、家族労働報酬といった収益性の把握が要求される。

また労働の面からみれば、単に定期休暇によって休日が出来るのみならず、人間性の確立に大きく貢献しつつあることが認識されてきている。酪農経営では、母と子供の接触時間が少ないことが問題であるが、定期休暇型ヘルパーによって、ヘルパーの来る日は1日中母親と一緒に生活できることを大きく喜んでいる。ヘルパー制度の確立を最も歓迎しているのは子供達であるともいえよう。

2) 大規模酪農家の存在構造

点的存在となった大規模酪農家が、一定地域内（例えば専門農協管内）に多く存在している場合には、愛知県の知多半島や岐阜の高山の事例のように定期休暇型（経済的自立型）という形態がみられる。

しかし大規模酪農家の存在はあるものの、広域に分散化した点の存在の希薄な地域では、ヘルパー制度の存立が非常に困難である。

3) 専任ヘルパーの報酬と身分保障

現在のところヘルパーの雇用労賃水準として確固たるものはない。職業ヘルパーの場合は、地域の労働市場条件や労賃水準との関連で有利な職業を選択する。ヘルパーの賃金を決める際に、地域の同年令の農業改良普及員の給料を目安にして、ヘルパーの賃金を約2割高く設定し、年俸で300万円以上を実現している事例もある。地域内の公務員の給料を参考にするということは、ヘルパーの賃金水準が確定していない現状では有力な指標である。

事業主体の経済運営についてみるならば、現在のところ経済的に自立している組織は見当たらない。しかし補助金はあくまでも一時的なものとの認識にたち、補助金に依存せず経済的に自立する方向を目指す必要がある。そうでなければ本来の意味での組織の永続性は、いつまでたっても築くことができない。ただし、事業確立の過渡的段階では、事業主体としての赤字補填力が必要とされる。また昇給、退職金、各種保険の負担等についても、雇用者たる農家が原則として負担することが要求される。とくに退職金の積立が可能か否かは、現時点における身分保障として重要であるが、補助金を単なる経費として使用せずに、退職金の積立に充当している事例もある。

ヘルパー制度の今後を左右する一番大きな問題はヘルパー要員の確保である。そのためには、ヘルパーの身分、待遇を良くすることが最重要である。しかしヘルパーの待遇は農協正職員を除いては定期昇給制度を採用しているところはない。現在の賃金水準は良いものの、酪農情勢が悪化している中で、将来に対する不安感をもっている。したがって優秀なヘルパーを組織的に確保しうる制度を確立することが要請される。

ヘルパー制度を強化するために、ヘルパー基金制度によってヘルパーの身分、待遇を個々の事業主体の枠をこえて対応しようとする方向も打ち出されている。

栃木県では57年度から、県、県酪連および酪農家の三者で一定の拠出金を出して基金を作り、ヘル

パーの年金、傷害保険、福利厚生、研修等に基金の果実を活用して、ヘルパーの身分保障を強化しようとしている。

また、ヘルパーを共同雇用者としての位置づけから一歩進めて、共同経営の構成員という観点に立つならば、各酪農家はヘルパーが就労した日の所得のうち、労働収益部分はもちろんのこと、資本収益部分の一部をヘルパーに配分するという所まで踏み込めるのではないか。

組織の形態面でみるならば、特定参加農家による専任制・定期休暇型の組織と、地域内全酪農家を対象にした相互扶助・臨時利用型の組織を地域内に併存させていくことが望ましい。その場合には当然のことながら、両者の利用区分を明確に峻別し、料金体系その他の面で調和を図ることが必要である。

いずれにしても、今後の酪農経営にヘルパー制度は不可欠のものであろう。そのためには、酪農家も事業主体も短期的な得失にとらわれずに、長期的な視野でヘルパー制度を守り発展させていく努力が重要である。

付 記

この報告をまとめるに当たり島津正教授ならびに伊予軍記助教授から数々の有益な助言をいただいた。ここに感謝の意を表する次第である。